

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA METALICAS Y DOBLADORA GIRALDO**

**NATALIA LONDOÑO LADINO
JUAN STEEVEN GIRALDO GARCÍA**

**UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PEREIRA, RISARALDA
2020**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA METALICAS Y DOBLADORA GIRALDO**

**Proyecto de grado para optar al título de
INGENIERO INDUSTRIAL**

**NATALIA LONDOÑO LADINO
CC. 1.093.226.280**

**JUAN STEEVEN GIRALDO GARCÍA
CC. 1.093.223.745**

Director

**CARLOS ALBERTO ACEVEDO LOSADA
ING. INDUSTRIAL- ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PEREIRA, RISARALDA
FEBRERO, 2020**

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente queremos agradecer a nuestras familias por habernos brindado apoyo incondicional en todo momento, por sus consejos, los valores inculcados, por su motivación constante que nos ha permitido llegar hasta acá, pero lo más importante, por su amor incondicional.

Agradecemos especialmente al director del proyecto de grado Carlos Alberto Acevedo por su asesoría durante toda esta etapa, por su disposición constante e incondicional.

Agradecemos también a todos los docentes y compañeros que nos acompañaron en nuestra experiencia académica y nos animaron a seguir adelante, por su total voluntad al momento de resolver cualquier inquietud, por sus fundamentales y valiosos aportes.

RESUMEN

El proyecto está basado en el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa **Metálicas y Dobladora Giraldo** con el fin de garantizar la salud y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, proteger el medio ambiente y dar cumplimiento con la normativa Legal Colombiana.

ABSTRACT

The project is based on the design of a Occupational Health and Safety Management System for the company Metálicas y dobladora Giraldo in order to guarantee the health and improvement of the quality of life of workers, protect the environment and comply with Colombian Legal regulations.

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	7
1. JUSTIFICACIÓN.....	8
2. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	9
3. COMPROMISO Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	10
4. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.....	14
4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	16
5. MARCO REFERENCIAL.....	17
5.1 MARCO LEGAL	17
5.2 MARCO CONCEPTUAL	17
5.3 MARCO TEORICO.	21
6. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	25
7. BIBLIOGRAFIA.	26

PRESENTACIÓN.

La normativa legal vigente establecida en el Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, entre otros, exige la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para establecer unas directrices concretas que permitan encaminar acciones concretas tendientes a la garantía de la salud y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad trabajadora, además, de emprender acciones tendientes a cuidar el medio ambiente. El presente documento denominado Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para la empresa, parte de un diagnóstico inicial, como base para desarrollar una propuesta del conjunto de acciones planificadas, que conlleve a la ejecución gradual y concreta de una serie de procedimientos de actuación con las actividades formativas pertinentes en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los procedimientos de las actividades de promoción, prevención y acciones correctivas tienen un valor esencial en la consolidación del sistema de gestión empresarial, que permiten dar cumplimiento a las exigencias legales y a la vez disponer del mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje por parte de quienes están implicados en la actividad laboral y, no menos importante, facilitar el proceso de seguimiento y evaluación, que es determinante en toda acción de mejora. Este documento, a modo de guía, establece un conjunto amplio de procedimientos preventivos, acompañados de criterios y pautas de actuación con mira a facilitar su ejecución, adecuándolos a los intereses y necesidades de la organización, desarrollando un espiral de mejora continua, basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), o círculo PDCA, donde: Planificar: se establece la política, los objetivos, metas, programas y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo a la política de Seguridad y Salud de la organización. Hacer: se implementa lo planificado, es decir, se lleva a cabo lo que se escribió en la planificación. Verificar: se realiza seguimiento y la medición de lo implementado con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros en Seguridad y Salud y se analiza e informa sobre los resultados obtenidos frente a lo planificado. Actuar: se toman acciones para mejorar continuamente el desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. JUSTIFICACIÓN

Para la empresa METÁLICAS Y DOBLADORA GIRALDO, la salud y bienestar de sus trabajadores es fundamental para una excelente productividad, por lo tanto, es necesario cumplir con las normas y requisitos que garanticen un puesto de trabajo seguro para la calidad de vida de ellos, por lo tanto, la prevención de enfermedades y accidentes, para ello su maquinaria debe cumplir estándares de seguridad.

Las situaciones que alteran la seguridad y salud en el trabajo impactan la producción de la empresa, debido al ausentismo laboral, teniendo pérdidas económicas.

2. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

a. OBJETIVOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.
- Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las exigencias legales.

3. COMPROMISO Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

a. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014 se pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos. Dentro de las obligaciones frente a la organización SG-SST que se establecen para el empleador en el decreto 1443 se tiene:

“Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente.”

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- 1.** Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.** Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- 3.** Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- 4.** Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.”

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores. Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos, sino que se deben promover acciones de impacto.

b. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES:

Aunque los empleadores tienen la responsabilidad de implementar el nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y deben cumplir una serie de requisitos que garanticen el control eficaz de los riesgos al igual que las condiciones y el medio ambiente laboral adecuado, también los trabajadores están sujetos a cumplir unas obligaciones como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su Artículo 10.

Artículo 10.

Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

La participación de los trabajadores en el SG-SST es un elemento importante, porque al trabajar mancomunadamente con el empleador pueden detectar riesgos laborales, identificar mejor los problemas y sus causas, así como encontrar soluciones eficaces. Las empresas deben promover una cultura de seguridad, en donde la participación del trabajador sea prioritaria, de esta manera ellos pueden intervenir en la protección de su propia salud. Si se les brinda la oportunidad de trabajar activamente en la conformación de sistemas de trabajos seguros, podrán identificar con prontitud los riesgos reales a los cuales están expuestos a diario porque conocen muy bien las particularidades de su trabajo y pueden hacer sugerencias concretas para su mejoramiento, lo que permitirá facilitar medidas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma oportuna.

c. RECURSOS

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, será quien designe la gerencia con el apoyo del Comité o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST.

El Copasst o Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad
- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. Apoyar la elaboración de

procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

a. INFORMACIÓN BÁSICA

- RAZÓN SOCIAL: METALICAS Y DOBLADORA GIRALDO.
- NIT: 18.593.892-2
- ACTIVIDAD ECONÓMICA: 2511 Fabricación de productos metálicos para uso estructural.
- CIUDAD: Santa Rosa de Cabal.
- DEPARTAMENTO: Risaralda
- DIRECCIÓN: Calle 18 # 13-60
- TELEFONO: 3137312008
- EMAIL: giraldomontesj@gmail.com
- ADM. DE RIESGOS LAB: Positiva
- GRADO DE RIESGO: Sin Clasificar
- NO. DE PÓLIZA: 2
- NIVEL: 0
- SECTOR EMPRESARIAL: Industrial
- SUCURSALES:1

b. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

- **RESEÑA HISTÓRICA** Esta micro empresa lleva 25 años en el mercado y pertenece a la familia Giraldo desde el año 2015, 25 años antes pertenecía a otros propietarios con el nombre de “Distrihierros”, lo cual ha brindado confiabilidad a sus clientes. Se encuentra ubicada en la ciudad de Santa Rosa de Cabal, en la calle 18 # 13 – 54, es administrada por el dueño Juan Norberto Giraldo y cuenta con 3 trabajadores capacitados.
- **MISIÓN** Promover el desarrollo de la industria metalmecánica a partir del uso responsable y amigable de la materia prima utilizada, impulsando la transformación del material con el fin de reducir el mayor impacto ambiental y de esta forma brindarle a nuestros usuarios la mejor atención en los servicios ofertados.
- **VISIÓN** Consolidarnos en el 2025 como empresa líder en transformación tecnológica del sector metalmecánico, motivando a la sociedad en su uso en

base a la responsabilidad y confiabilidad para aportar a la sustentabilidad y el cuidado ambiental de nuestra región.

c. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

d. POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos los empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que consumo de alcohol o drogas y el tabaquismo afectan la salud y la organización, la empresa dentro de sus actividades de promoción y prevención, establece la siguiente política de no consumo de alcohol, drogas, tabaco y demás sustancias psicoactivas.

e. COMITÉ DE CONVIVENCIA

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa.

Según el Artículo 1° de la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012, reglamentado por el Ministerio de Trabajo Colombiano, se establece como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. Posteriormente, con la Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012, se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, estableciendo en su Artículo 1° la conformación del Comité de convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de

información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral se conforma “como medida preventiva de acoso laboral” según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO LEGAL

Decreto 1295 de 1994: Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1507 de 2014: Por el cual se expide el, Manual Unico para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

Decreto 2566 de 2009: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 55 de 2015: Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Ley 100 de 1993: Se crea el regimen de seguridad social integral.

Decreto 472 de 2015: Por el cual se establece el Régimen sancionatorio.

Decreto 1072 de 2015: Decreto único del trabajo.

Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Resolución 1111 de 2017:

Por el cual se generan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTE: Suceso imprevisto que altera la marcha normal o prevista de las cosas, especialmente el que causa daños a una persona o cosa.

ACCIDENTE LABORAL: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de un trabajo, y que produzcan en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL), RESPONSABILIDADES: Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las

normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieran lugar. Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

AMBIENTE DE TRABAJO: Hace referencia a las condiciones físicas, técnicas, humanas y ambientales en las que un trabajador lleva a cabo sus funciones.

CAPACITACION: se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL – (COPASST): Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.

Conformación: El número de personas que integran el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) dependerá del tamaño de la obra, anotando que para aquellas obras con un número inferior a 10 trabajadores se nombrará una vigía ocupacional con su respectivo suplente al cual se le otorgan las mismas funciones que al COPASO.

Para aquellas obras con un número superior a diez trabajadores, se conformará teniendo en cuenta, de 10 a 49 trabajadores, un representante, de 50 a 499 trabajadores 2 representantes, de 500 a 999 trabajadores, 3 representantes y de 100 en adelante, 4 representantes, es de mencionar que es un representante por trabajador y otro por empleador.

El empleador nombrará directamente sus representantes al comité dentro de los cuales elegirá el presidente, los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. Una vez conformado el comité se designará un secretario.

Funciones del presidente del COPASST

- Presidir y ordenar las reuniones de forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la obra las recomendaciones aprobadas en el seno del comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Preparar los temas que van a tratarse en casa reunión.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a todos los trabajadores acerca de las actividades del mismo.

Funciones del secretario

- Verificar la asistencia de los miembros del comité.
- Tomar nota de los temas tratados.
- Elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del COPASST.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Es el registro pormenorizado del plan de acción del Programa de Salud Ocupacional en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.

EMERGENCIAS: Es una situación fuera de control que se presenta por el impacto de un desastre.

ENFERMEDAD: Alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa.

ENFERMEDAD LABORAL: Se considera Enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

ERGONOMIA: Estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, etc., a las características físicas y psicológicas del trabajador o el usuario.

EVALUACION DE RIESGO: Proceso general donde se estima la magnitud de un riesgo y se decide si este es tolerable o no.

HIGIENE INDUSTRIAL: Rama de la higiene que se encarga de la prevención de enfermedades ocupacionales ocasionadas por la exposición del trabajador a agentes físicos, químicos, y/o Biológicos.

INDICADOR DE RIESGO: Es el número total de eventos sucedidos.

PELIGRO: Es una situación que produce un nivel de amenaza a la vida, la salud, la propiedad o el medio ambiente. Se caracteriza por la viabilidad de ocurrencia de un incidente potencialmente dañino, es decir, un suceso apto para crear daño sobre bienes jurídicos protegidos.

PLAN DE ME EMERGENCIA: El plan de emergencia es la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las 11 las posibles consecuencias humanas y o económicas que puedan derivar ser la situación de emergencia; este plan integra un conjunto de estrategias que permiten reducir la posibilidad de ser afectados si se presenta la emergencia.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional u otras estrategias de comunicación (auto reportes, carteleras, buzón de sugerencias, entre otras). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

PREVENCION DE RIESGOS: Es el conjunto de actividades, medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo, ya sean estos accidentes, enfermedades, patologías o lesiones.

RIESGO: Es la probabilidad de que ocurra un evento que pueda generar lesiones a una población, o daño a la propiedad y/o alteraciones al ambiente.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Conjunto de actividades dedicadas a la identificación, evaluación y control de factores de riesgo que puedan ocasionar accidentes de trabajo.

5.3 MARCO TEORICO.

Definiciones Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2. Las definiciones que se deben tener en cuenta son las siguientes:

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Autor reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autoreportes de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
- d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1°. En aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

Parágrafo 2°. Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 3)

Artículo 4°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2°. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

6. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Para el desarrollo del DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO se parte de una revisión integral de las condiciones de trabajo y salud en la empresa y como producto del mismo se desarrollan los siguientes aspectos:

- MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
VER ANEXO.
- ANEXOS DEL MANUAL.

7. BIBLIOGRAFIA.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60473>

http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/SEGURIDAD/45_plan_de_emergencias.html

<https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>